

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Inserción laboral en Operarios con Discapacidad Auditiva que trabajan en una
empresa privada de Manufactura del distrito de Lima, 2017

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autor: Bachiller Litai Joc Gonzales Bardales

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios, por bendecirme con sabiduría y entendimiento en mi etapa académica.

A mí familia, por ser mi soporte en mis etapas de vida, por su aprendizaje y en especial a mi madre por su coraje que me ayuda a realizar mis objetivos personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme disfrutar de este logro profesional y siempre guiar mi camino y bendiciéndome en cada paso que doy.

A la universidad Inca Garcilaso de la Vega, por abrirme sus puertas para mi formación universitaria,

Al Mg. Fernando Ramos Ramos, por su apoyo en el proceso de este trabajo de investigación.

A mis amigos, por siempre estar pendiente de mí en cada momento y por su constante motivación.

Para mí, por haber contado con el esfuerzo y empeño necesarios para culminar este proyecto, creyendo en mí pese a los temores que se presentaron en el camino.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, presento y expongo ante ustedes mi investigación Titulado: “Inserción laboral en operarios con discapacidad auditiva que laboran en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual les pido cordialmente que evalúen mi trabajo de investigación siendo evaluado y aprobado.

Atentamente,

Litai Joc Gonzales Bardales

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuritas.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	xi
Capítulo I . Planteamiento de problema.....	12
1.1.Descripción de la realidad problemática	12
1.2.Formulación del Problema.....	16
1.2.1.Problema Principal.....	16
1.2.2.Problemas Secundarios.....	16
1.3.Objetivos.....	17
1.3.1.Objetivo General.....	17
1.3.2.Objetivos Específicos.	17
1.4.Justificación e importancia.....	17
Capitulo II . Marco teórico conceptual	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales.	22
2.2. Bases Teóricas.....	24
2.3. Definiciones Conceptuales.....	36
Capitulo III . Metodología.....	39
3.1. Tipo y diseño utilizado.....	39
3.2. Población y muestra.....	40
3.3. Identificación de la variable y su operacionalización.....	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.4.1 Técnica	42
3.4.2 Instrumento	42
Capitulo IV . Procesamiento, presentación y análisis de los resultados.....	44
4.1. Procesamiento de los datos	44
4.2. Presentación de los resultados	44

4.3. Análisis y discusión de resultados.....	51
4.4. Conclusiones.....	53
4.5. Recomendaciones	54
Capitulo V. Propuesta de Intervención.....	56
5.1. Denominación del Programa:.....	56
5.2. Justificación del problema	56
5.3. Objetivos	58
5.4. Sector al que va dirigido.....	58
5.5. Establecimiento de conductas/metas.....	59
5.6. Metodología de la Intervención.....	60
5.7. Recursos.....	60
5.8. Cronograma.....	62
Referencia Bibliográficas	63
Anexo1	66
Anexo 2.....	68
Anexo 3.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01. Matriz de operacionalización de la variable	42
Tabla N° 02. Tópico estructural del instrumento	43
Tabla N° 03. Tabla de medidas estadísticas descriptivas de la variable	44
Tabla N° 04. Tabla de medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones	45

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01. La cualificación en la transición, en los criterios de la inserción laboral en las personas con discapacidad	33
Figura N° 02. La ocupación laboral, dentro su dimensión explicativa	34
Figura N° 03. Proceso cognitivo de la línea profesional-personal	34
Figura N° 04. Resultado de la distribución de las dimensiones de la variable Inserción Laboral	46
Figura N° 05. Resultado de la distribución de la dimensión Autonomía como factor de la variable Inserción Laboral	47
Figura N° 06. Resultado de la distribución de la dimensión Cooperación como factor de la variable Inclusión Laboral	48
Figura N° 07. Resultado de la distribución de la dimensión Empatía como factor de la variable Inclusión Laboral	49
Figura N° 08. Resultado de la distribución de la dimensión Motivación como factor de la variable Inclusión Laboral	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la inserción laboral en los operarios con discapacidad auditiva de una empresa privada de manufactura en el distrito de Lima, 2017. Dentro de su metodología propicia un tipo de investigación descriptiva con un diseño no experimental y de corte transversal, con un muestreo censal probabilístico de 25 participantes y como instrumento de evaluación se utilizó el Test de los Factores Sociopersonales para la Inserción Laboral. Los resultados expusieron que los factores más altos en la variable principal son la cooperación y la autonomía con el 28.7% cada uno y con un porcentaje menor con el 17.6% en el factor de empatía. Así mismo cada dimensión obtuvieron como resultados los siguientes puntajes: autonomía el 54.7% de aceptación (casi siempre) y el 1.3% de rechazo (pocas veces), cooperación el 54.7% de aceptación (casi siempre) y el 2.7% de rechazo (siempre), empatía el 52% de inseguridad (algunas veces) y el 3% de rechazo (siempre) y la dimensión motivación el 48% de aceptación (casi siempre) y el 2% de rechazo (siempre) respectivamente.

En base a los resultados se elaboró el programa de intervención titulado: “Somos líderes y creadores de felicidad”, con el objetivo de implementar mejoras y que los colaboradores (operarios con discapacidad auditiva) sean agentes de cambio dentro de las empresas privadas.

Palabras claves: *Inserción laboral, Autonomía, Cooperación, Empatía, Motivación.*

ABSTRACT

The present research work aimed at general; determine the insertion in workers with hearing impairment from a private company for manufacturing in the district of Lima, 2017. Within its methodology leads to a type of descriptive not experimental design research and cross section, with a probability of 25 participants census sampling and assessment tool was used the measuring factors Test to the Labor insertion. Results showed that higher the main variable factors are cooperation and autonomy with 28.7% each and with less with 17.6% in the empathy factor. Likewise each dimension as results obtained the following scores: autonomy the 54.7% of acceptance (almost always) and 1.3% of rejection (rarely), cooperation the 54.7% of acceptance (almost always) and 2.7% of rejection (always), empathy 52% of insecurity (sometimes) and 3% of rejection (always) and the motivation 48% acceptance dimension (almost always) and 2% of rejection (always) respectively.

Flashing intervention program was prepared on the basis of the results: "We are leaders and creators of happiness", aiming to implement improvements and those collaborators (employees with hearing disabilities) are agents of change within companies private.

Key words: *Employability, Autonomy, Cooperation, Empathy, Motivation.*

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral en personas con algún tipo de discapacidad y/o habilidades diferentes ha sido un tema, lucha, derecho y sobre todo deber de las normas del trabajo que saben la inclusión de este grupo vulnerable ante las expectativas del mercado actual. Para que las empresas establezcan un vínculo con el colaborador discapacitado este debe estar capacitado en lo básico (Martínez, 2009).

Este trabajo de investigación se enfatiza en el efecto positivo de contar con personas con discapacidad auditiva trabajando en una empresa privada de manufactura, a su vez se cuenta con una estructura temática la cual propone el siguiente contenido pragmático:

En el capítulo I, se describe la realidad de la problemática de la inserción laboral en operarios con discapacidad auditiva, desde un plano macro hasta llegar al aspecto micro (nacional) y la descripción de la misma institución.

En el capítulo II, se expone el marco teórico conceptual donde se presentan antecedentes nacionales e internacionales, teóricas y definiciones de la variable como las dimensiones de la investigación.

En el capítulo III, se explica la metodología mediante el tipo y diseño de investigación; la población y muestra, la variable y operacionalización de esta y las técnicas e instrumentos de diagnóstico y evaluación.

En el capítulo IV, se realizó el procesamiento, la presentación y discusión de los resultados; así mismo a través de esta obtención se elaboran las conclusiones y recomendaciones.

En el capítulo V, se presenta el programa de intervención basado en el enfoque del Trabajo Social; con el fin de mejorar la acción de inserción laboral en las personas con discapacidad auditiva dentro de las empresas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad problemática.

La Organización de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los años 40 comenzaron a realizar medidas en donde consideraban la incursión de las personas con discapacidad leve como un derecho y un primer paso para las intervenciones con ellos mismos. En tal sentido el diseño de acciones legales, establecieron que las personas con discapacidad (denominadas así en este tiempo) merecen oportunidades de empleo como una forma que los derechos humanos no limiten a la persona por su condición. Siendo así la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Banco Mundial (BM); entre otros organismos afirmaron estimaron en un estudio-informe que un futuro por lo menos el 10% de la población mundial que es representa los 650 millones de personas, presentaran diversas formas de discapacidad y gran parte de esta población, es decir el 80%, viven en países en desarrollo donde se complica la temática de trabajo.

La Red Mundial Empresas y Discapacidad (2010), creada como nexo de la Organización Internacional del Trabajo y con la finalidad de promover la inclusión laboral en las personas con discapacidad a través de herramientas y discusiones que han puesto en manifiesto que ciertas ventajas relacionadas con la contratación de este colectivo se basa netamente en la facilitación e intercambio de conocimientos y las buenas prácticas de retroalimentación, las redes; pero valiéndose de la autoevaluación que permite a las empresas apreciar la actuación de los futuros empleados. Así mismo esta “asociación” tiene un estatuto el cual se centra en que las disposiciones de herramientas de intervención como legales sean difundidas en todas las esferas laborales incluyendo a las pequeñas y medianas empresas (PYME). Esta red, también se beneficia del aporte inestimable de las

personas con discapacidad gracias las alianzas estratégicas internacionales que brindan cualquier tipo de recursos aportando así más instrumentos para que las personas con discapacidad estén actualizadas en los ejes laborales.

El Banco Mundial (2007), indicó que el 20% y 30% de la población en edad del colectivo de personas con discapacidad continúa excluido de la oferta educativa en términos de acceso, equidad y calidad. En ese contexto, es plenamente deducible y de impacto negativo que las mayores tasas de desempleo y subempleo en cada estado correspondan a una no intervención de los entes correspondientes para mejorar los sectores de actuación y no se vea un desacuerdo en comparación a quienes no presentan discapacidades (cuentan con más oportunidades).

Por otra parte existen estudios, instancias y autores que han tratado de descifrar las situaciones empíricas, estadísticas como legales para describir la situación de las personas con discapacidad en cuanto a la inserción laborales donde buscan e intentan posibles soluciones a este problema social y salud en estas personas menos favorecidas:

El Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España (2007), menciona que el soporte familiar para las personas con discapacidad aparece como un factor fundamental y clave para demostrar una parte importante del sentido positivo de la inserción. La lucha constante de los familiares por encontrar alternativas de trabajo, la confianza en las capacidades del hijo, las expectativas positivas hacia el hijo; son elementos fundamentales en la inserción generando también cambios positivos en la activa participación. Todo trabajo con soporte son personas claves y es una de las estrategias más prometedoras en tema de inserción laboral para personas con discapacidad, la formación es un elemento que facilita los procesos de inserción aparte de otros aspectos empíricos.

Guy Ryder (2006), determinó que impulsar la inclusión de las personas con discapacidad en sus actividades laborales abarca una diversidad de ámbitos como desde proteger a los trabajadores con discapacidad de cualquier forma de discriminación hasta hacer accesibles y valer sus derechos de manera progresiva, la comunicación interna de la empresa hacia los empleados y otros aspectos que pueden ser traducidos como una “lucha de desigualdad sin una victoria ofrecida por ningún organismo”, señala el autor.

Izuzquiza y Ruíz (2005), comunican que en un contexto prometedor y complejo sitúa una sistematización llevada a cabo por un equipo de investigación interuniversitario e interdisciplinario para desarrollar y evaluar un programa de formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en el ámbito universitario. Dicha experiencia, realizada por la Universidad Autónoma de Madrid, tuvo la finalidad de explicar los procesos que son manejados para que las personas con algún tipo de discapacidad pueda laborar dentro de una empresa basándose en el enfoque capacitador-integrador donde el futuro colaborador pueda tener el conocimiento y la preparación pre y pos laboral.

Ruis (2005), refiere que existen ciertos resultados que están ligados a aspectos legales en donde las instituciones públicas como privadas deben prescindir para que puedan identificar estándares en donde las personas con discapacidad puedan contar con un campo laboral como derecho de una persona natural de acuerdo a los dispositivos normativos que rigen en cada estado. Por ende la protección laboral en cuanto a las regulaciones acuden a tomar medidas de contratación para la inserción laboral en los colaboradores con “habilidades diferentes”, indicando el autor que los beneficios sociales no son establecidos para ellos debido a que las empresas solo deciden mantenerlos con un convenio de manera particular para no darles ese disfrute de haberes.

Alba y Moreno (2004), exponen que no todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades a la hora de conseguir la integración laboral en las

empresas que requieren por ley un personal con estas “características”. Mientras las personas con discapacidades de niveles motrices o sensoriales en la mayoría de ocasiones se les hacen más factibles conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno laboral que son relativamente sencillas, las personas con discapacidad intelectual requieren por su parte adaptaciones y cambios más profundos por su misma condición.

Zandomeni (2004), indica que la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social con el objetivo de que puedan incorporarse al mercado profesional, apostando por la incorporación del sujeto con diversidad, que posee competencias específicas acordes a los requerimientos del mercado de trabajo, permitiéndole acceder a la esfera económica de la sociedad y desarrollarse plenamente en los campos de actuación social, político, cultural, entre otros, de modo productivo, de esta manera podrá tener acceso a bienes socio económicos, emocionales desde un mecanismo formativo- educativo que lo emancipa como persona y lo configura como capital humano en las instituciones de educación universitaria.

Rosenrvis (1990), manifiesta que la igualdad de oportunidades es un principio compartido y una aspiración generalizada en la gran parte de las sociedades actuales. Para las personas con discapacidad, es traducida como una lucha contra la propia marginalidad laboral por la búsqueda de una equidad para esta esfera que no siempre tiene la percepción y visión de contratarlos. Rosenrvis, explica que anteriormente la evolución en la aplicación de la igualdad de oportunidades dado primero en los aspectos sanitarios y académicos comenzaron a dar el camino para el “empoderamiento” de las personas con discapacidad y ahora la participación de estos en los procesos económicos y productivos, que se encuentra encaminada hacia lograr este objetivo.

En el Perú, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda menciona que el 13.08% de la población nacional está conformado por personas con discapacidad,

es decir, que 3.5 millones de la demografía total. De aquel porcentaje de la población aproximadamente dos millones de personas ya se encuentran en edad para trabajar, su gran mayoría se encuentra sin empleo o viviendo del subempleo y apenas 45 mil personas poseen un trabajo que les permita desarrollarse como profesionales. *“Para lograr un cambio en estos resultados porcentuales se deben implementar nuevas medidas que ayuden en la concertación que amplíen más la actuación en la inserción”*. (Nuria, 2012).

Con respecto a la inserción laboral el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-CONADIS (2012), enfatizo en un estudio comparativo que hicieron que el país vecino del Ecuador tiene menos de la mitad de las personas con discapacidad (44%) que reportan que sí han trabajado alguna vez y que la cuarta parte (25%) de estas personas reportan estar trabajando; mientras que nuestro país aún ese impacto no se da. El mismo presidente de este órgano, manifiesta que las empresas con más de 50 empleados tienen hasta un período para cubrir la cuota de contratación de trabajadores con discapacidad, que corresponde al 3% del personal; recordando y dando a entender este funcionario que en el sector público llega a la cifra del 5%, tal como lo señalan la Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema Principal

¿Cuál es el factor de la inserción laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017?

1.2.2 Problemas Secundarios

¿Cuál es el factor autonomía en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017?

¿Cuál es el factor cooperación en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017?

¿Cuál es factor empatía en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017?

¿Cuál es el factor motivación en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017?

1.3 Objetivo

1.3.1 Objetivo General

- Determinar el factor de la inserción laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar el factor autonomía en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017.

- Determinar el factor cooperación en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017.

- Determinar el factor empatía en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017.

- Determinar el factor motivación en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017.

1.4 Justificación e Importancia

Esta investigación surge con el propósito de analizar e investigar sobre la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva dentro de una empresa, identificando cuáles son los factores positivos y/o negativos que se tiene al momento

de integrar personas con habilidades diferentes respecto a las ofertas laborales. Por otra parte se pretende conocer los diferentes niveles de satisfacción laboral de las personas con discapacidad, respecto a su integración al mundo laboral, teniendo en cuenta la variable, se pretende demostrar una mirada más amplia y clara de la contratación de este colectivo y de esta manera con el actuar del empleador pueda generar estrategias inclusivas que le permita a las empresas lograr un mayor valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad.

Recordemos que esta es una mirada al ámbito social, mediante la sensibilización y concientización en las empresas y sociedad en general para producir políticas inclusivas que contribuyan a una cultura de igualdad y mayores oportunidades hacia las personas que poseen algún tipo de discapacidad.

En ese contexto, surgen tres aspectos importantes que deben ser considerados dentro de esta investigación en la se fundamenta el mismo:

La importancia desde lo metodológico, desarrolla un procedimiento que nutrirá los nuevos enfoques que puedan ser utilizados como herramientas y póstumias investigaciones y/o intervenciones con personas con un tipo de discapacidad en particular.

La importancia desde lo práctico, ayudará a los profesionales de las ciencias humanas, sociales, jurídicas y de salud a fortalecer la lucha y actuación hacia el colectivo con habilidades diferentes.

La importancia desde lo teórico, aporta como fuente de referencia para otros y nuevos estudios del Trabajo Social que fijen la temática de la discapacidad con relación al aspecto laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes

Los antecedentes, son estudios y/o investigaciones realizadas anteriormente y que tienen la finalidad es proponer y contribuir con los nuevos proyectos siendo denominados por algunos autores como “resúmenes”. Aparte; indican un contenido sencillo y particular, mediante la descripción específica sobre los resultados y las conclusiones a las cuales llegaron y afirmaron las tesis. En tal sentido, se presentan los estudios relacionados con esta investigación, desde el ámbito externo como local:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Guzmán y Wa Kay. (2015), en Santiago-Chile, desarrollaron un estudio denominado: ***La satisfacción Laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre ventajas y barreras de la inclusión laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda.*** Tuvo como objetivo principal conocer el nivel de satisfacción que presentan las personas al momento de integrarse al mundo laboral sobre la inclusión generada en las organizaciones. La investigación tiene un diseño no experimenta y un carácter o enfoque mixto ya que se pretende conocer las vivencias y /o experiencias de las personas con discapacidad entorno a su trabajo. La muestra comprendió a 49 sujetos de estudio. El método se basó en un enfoque cuantitativo para la recolección de datos no estandarizados y las entrevistas como parte de las técnicas. Los resultados encontrados fueron en que se evidenciaron que a través de los testimonios de los supervisores directos, las ventajas y barreras que se detectaron fueron el de que las personas con discapacidad pueden ser insertadas laboralmente siempre y cuando se realice un análisis y ellos puedan seguir los objetivos, políticas y la cultura de la organización. En cuanto a las conclusiones, manifiestan que las teorías presentadas y sustentadas por Herzberg se basan en un ritmo de barreras que ya están destruidas y éstas se reconstruyen debido a la falta

de motivación humana, es decir, tratan de que prevalezca la ausencia de empleadores con algún tipo de discapacidad dentro de las empresas.

Quiñones Senior. (2012), en Caracas-Venezuela, desarrollaron un estudio denominado: ***Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial***. Tuvo como objetivo principal analizar la inserción laboral en personas con discapacidad en el sector universitario desde una visión gerencial. La investigación tiene un diseño documental, de tipo explicativa y deductiva. La muestra comprendió a alumnos de tres facultades diferentes de una universidad de nacional de Venezuela. El método se basó en la inferencia deductiva para el análisis de la investigación y como parte de la técnica, mientras como instrumentos se establecieron mapas, gráficos y registros de la construcción teórica. Los resultados encontrados fueron en que se precisó que la inserción laboral en personas con discapacidad debe ser asumida como un reto para la gestión institucional en la tarea de lograr una organización sistémica, justa humana y no centrada únicamente en el mero cumplimiento del ordenamiento legal en materia de la misma, así mismo se menciona que esta medida debe ser planificada como proceso atiende a la transversalización del aprendizaje en cada una de sus fases. En cuanto a las conclusiones, refiere que se debe dar un apoyo constante para monitorear los cambios graduales e incrementales que se dan en la persona con discapacidad en el colectivo organizacional y el desempeño laboral debe para el alcance de la inserción, además del ejercicio de prácticas y rutinas institucionalizadas que revelen el aspecto humano del sector universitario.

Burgos, Sanhueza y Vargas. (2011), en Concepción-Chile, desarrollaron un estudio denominado: ***Opinión que tienen las personas con discapacidad física pertenecientes a la asociación comunal para discapacitados de concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral***. Tuvo como objetivo principal conocer la opinión de las personas discapacitadas físicas, respecto a su primera incorporación laboral y cómo esta influyó en su vida. La investigación tiene un tipo descriptiva-cualitativa y un enfoque fenomenográfico. La muestra comprendió a sujetos de la ACODIC de 15 a 64 años. El método se basó en entrevistas como

parte de la técnica. Los resultados encontrados fueron que las personas que con régimen dependiente pudieron contribuir en el empoderamiento laboral para otras personas. En cuanto a las conclusiones menciona que las políticas públicas deben seguir incentivando mediante programas especializados para la correspondiente integración de personas con alguna discapacidad.

Bustos. (2006), en Guadalajara-México, desarrollo un estudio denominado: ***Formas de inserción laboral y construcciones identitarias en el área metropolitana***. Tuvo como objetivo principal identificar y conocer las formas de inserción laboral en las construcciones identitarias en el área metropolitana. La investigación tiene un contexto empírico y un enfoque cualitativo. La muestra comprendió una serie de obreros teniendo entre el grupo personas con discapacidad sensorial. El método se basó en entrevistas de profundización en relación existente entre los discursos identitarios y las formas de inserción laboral y social como parte de la técnica. Los resultados encontrados fueron que el análisis de las entrevistas realizadas se encontraron patrones que predominan en el desarrollo de tres modelos de integración laboral para personas con discapacidad sensorial que puedan ayudar si éstas cuentan las disposiciones pertinentes. En cuanto a las conclusiones, exponen que existen propuestas para políticas públicas, realizadas a partir de los resultados donde se encuentran las siguientes, promover la creación de puestos de trabajo para invidentes con estudios profesionales y/o técnicos, sensibilización de la comunidad en el trato con las personas invidentes e impulsar la creación de una ludoteca.

La Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica. (2005), en Madrid-España, en su estudio denominado: ***La inserción laboral de personas con discapacidad: Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción***. Tuvo como objetivo principal conocer la dimensión institucional del sistema de orientación y apoyo al estudiante en la Universidad de León según los procesos de evaluación. La investigación tiene un diseño descriptivo de tipo exploratorio y experimental. La muestra comprendió una perspectiva diversa desde su tamaño estratificado. El método se basó en un

análisis de evaluación de informes y encuestas como parte de las técnicas. Los resultados encontrados fueron que, se expone en primer lugar la importancia otorgada a la orientación en los procesos de evaluación y posteriormente al tratamiento de los aspectos relacionados con la orientación y el apoyo al estudiante como puntos fuertes, débiles o propuestas de mejora. En cuanto a las conclusiones, se menciona que se realizaron diversos documentos generados en los procesos de evaluación de 4 tipos de informes de autoevaluación (IA), (IEE), (IFT) y (IFU); estos con el único fin de facilitar a los comités de autoevaluación la calidad de los mismos.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Acuña, Álvarez, Flores, Ccarhuas, Castillo y Vallejos. (2016), desarrollaron un estudio denominado: ***Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A.*** Tuvo como objetivo principal analizar de manera integral los diversos frentes a fin de incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Red de Energía del Perú. La investigación tiene un corte cualitativo con un diseño descriptivo y explicativo. La muestra comprendió a integrantes de los tres stakeholders identificados que participan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. El método se basó en el razonamiento inductivo, acciones de observación y las entrevistas que comprenden como en el caso de las historias de vida de un modo directo y no estructurada el investigador hace una indagación exhaustiva para lograr que el entrevistado hable libremente y exprese en forma detallada sus motivaciones, creencias y sentimientos sobre un tema; como parte de las técnicas. Los resultados encontrados fueron que en el Perú, el 5.2% de la población nacional padecen de algún tipo de discapacidad, el 21.7% (19.1% ocupados y 2.6% desocupados) que podrían laborar y que se encuentran en búsqueda de una plaza, los trabajadores con discapacidad ocupados el 58.2% son independientes y del total de colaboradores que trabajan para una empresa solo el 6.5% lo hace para una con más de 50 colaboradores. En cuanto a las conclusiones infiere que existen una cantidad de personas que no buscan empleo y que podrían integrarse de manera activa. Asimismo, los empleadores que deseen cubrir su cuota podrían reclutar PcD de los grupos de independientes y de aquellos que laboran en

empresas de menor tamaño, ofreciendo un paquete descompensación adecuado que no requiera necesariamente un mayor costo económico.

Ccora. (2015), desarrollo un estudio denominado: ***Inserción laboral a personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Ascensión***. Tuvo como objetivo principal determinar el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad distrital de Ascensión en el periodo 2013. Tiene una investigación de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y transversal. La muestra comprendió a 20 sujetos de estudio, siendo trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Ascensión. El método se basó en el científico que ayudo a especificar propiedades importantes y la encuesta como parte de las técnicas, mientras como instrumento se estableció el cuestionario. Los resultados encontrados fueron que el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad distrital de Ascensión durante el periodo 2013, es de un nivel alto a comparación de los otros factores o variables. En cuanto a las conclusiones, se refiere que se deben realizar más prácticas en cuanto al ejercicio de capacitaciones en relación a la actualización de herramientas municipales interdisciplinarias para personas con discapacidad.

Huatarongo. (2015), desarrollo un estudio denominado: ***La empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPED***. Tuvo como objetivo principal describir los factores que conllevan a la empleabilidad de las personas con discapacidad. La investigación tiene un tipo descriptivo, un contexto básico y un diseño no experimental. La muestra comprendió a 50 sujetos de estudios, siendo trabajadores laborando de modo informal. El método se basó utilizado en la en el método científico para contener un orden lógico y la observación como parte de las técnicas. Los resultados encontrados fueron que las personas con discapacidad realizan labores de manera informal en más de un 67% de la misma población total con esta condiciones, por ser un trabajo donde tienen más comodidades, no fijan presupuesto y no ponen más recursos para su ejecución; según manifestó la OMAPED de Lima Metropolitana. En cuanto a las conclusiones, se manifiesta que

deben emplearse acciones en pro un trabajo formal e inserción laboral para las personas discapacitadas.

SAANEE. (2015), desarrollo un estudio denominado: ***Relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho.***

Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales y la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en los Centros de Educación Básica Especial (CEBE) de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho. La investigación tiene un diseño no experimental y de carácter transversal. La muestra comprendió a docentes de los equipos de servicio de apoyo y asesoramientos de las necesidades educativas especiales de los Centros de Educación Básica Especial. El método se basó en dos cuestionarios, ambos con la escala de Likert y la confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach, como instrumentos establecidos. Los resultados encontrados fueron que mediante el promedio de las correlaciones existe un grado de relación significativa alta-media entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual de los Centros Educativos Básicos Especiales de la UGEL 05 en el distrito de San Juan de Lurigancho. En cuanto a las conclusiones, la SAANEE infirió en que aún se deben implementar actividades desde lo académico para que posteriormente se logren objetivos laborales en las personas con algún tipo de discapacidad y no se concentren en una dependencia total para sus soportes.

2.2 Bases Teóricas

Las bases teóricas son explicadas, como las fuentes de sustentación en las cuales se presentan hipótesis, modelos y entre otros estudios que hagan suponer y definir el contexto del estudio.

2.2.1 Inserción Laboral:

La inserción laboral, es la integración de los empleadores al ámbito de la acción del trabajo que son recibidos para realizar funciones específicas en una organización. (Ramírez, 2016).

La inserción laboral, es el proceso donde al futuro colaborador que cumple con las exigencias de la empresa es reclutado para cumplir con los objetivos, la misión y visión de la misma. (Lita, 2015).

La inserción laboral, es la contratación formal que la empresa realiza con la finalidad de contar con personal adecuado que cumpla los deberes corporativos internos. (Rodríguez, 2013).

La inserción laboral, es el medio en donde la persona que va a laborar recientemente intenta dar un gran paso a una oferta de empleo, viéndose como una persona que también persigue las metas de esta. (Centhun, 2010).

La inserción laboral, es la vía para encontrar empleo a través de una selección estandarizada. (Alarcón 2007).

La inserción laboral, es el vínculo formal para que una persona sea empleada en una institución con la legalidad del caso. (Zantos, 2001).

Aparte de las definiciones teóricas de la variable principal, también se precisan dos aspectos más dentro de estudio:

2.2.1.1 Inserción Laboral en personas con discapacidad:

Es definida como la posibilidad de que una persona con algún tipo de deficiencia física o mental pueda ser incluida en una empresa, desempeñando una labor en particular. (Teodosio, 2015).

Comprende por ley y el respeto valorativo de la plena introducción a la persona con discapacidad en ser reconocido como un miembro más que trabaja en una organización. (Flores, 2014).

Es un derecho y responsabilidad estatal donde se garantiza que la personas con una discapacidad considerada dentro de un nivel en donde pueda desarrollarse como un empleador dentro de la empresa contratista. (Guzmán, 2012).

Es una afirmación de los derechos humanos donde prima la facultad de responsabilidad social hacia un colectivo que desea realizar la actividad laboral de manera juiciosa. (Villanueva, 2008).

2.2.1.2 Discapacidad Auditiva:

Es la condición o discapacidad física, en donde la persona no pueda realizar la acción de la escucha al verse interrumpida por factores patológicos que interfieren en ella. (Martínez, 2017).

Es la pérdida del sentido de oír y que esta se ve perjudicada por aspectos circunstanciales que van desde lo genético, biológico, eventualidades; entre otros motivos que incitan este efecto negativo en la persona. (Luna, 2009).

Es la percepción del órgano que tiene la finalidad del oír y que esta va perdiendo su ritmo por una serie de causas que acompañan a la persona impidiéndoles escuchar. (Vélez, 2005).

Es la disminución de la escucha en la persona que no establece un cuidado especial por el sentido auditivo predisponiéndolo al deterioro del mismo, perjudicando parte de su salud. (Sabina, 2003).

2.2.2 Teorías de la Discapacidad en la inserción laboral

Es mencionar primero, la percepción que tienen algunos autores y/o fuentes respecto a lo que significa la discapacidad como en sí y su implicancia dentro del mercado laboral, que para algunos es considerado como un derecho, una contribución a la igualdad de oportunidades y para otros la lenta producción en las organizaciones competentes. Para que se pueda realizar un acercamiento a las teorías de la discapacidad con relación a la inserción u oportunidad de empleo es

preciso tener en cuenta varios factores de análisis, es decir, donde se deriva de la experiencia personal de la discapacidad.

2.2.2.1 Teoría de los Americanos Discapacitados, en esta teoría se estipula una serie de aspectos legales a la no discriminación hacia las personas con discapacidad. Esta sustentación presente un contenido se cinco títulos en donde detallan en un modo contextual y amplió la prohibición de todo acto de discriminación en base a la discapacidad y el empleo.

2.2.2.2 Teoría de Casado Pérez, el autor propone cuatro modelos dentro de su respuesta social como parte de su existencia en la discapacidad en la integración laboral: primero en una integración utilitaria que acepta a personas en condiciones con discapacidad, el segundo es un modelo de exclusión que prevalece en que la discapacidad se mantiene en un aspecto dependiente, el tercero es el modelo que responde a una atención especializada y la cuarta un modelo donde predomina las instituciones que ayudan a la persona con discapacidad a la accesibilidad de servicios integrales.

2.2.2.3 Teoría del Convenio 159, denominado también teoría del campo laboral o de empleo en la cual se basa en un documento establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), diseñado el 16 de abril del año 2000 con la finalidad de proteger a las personas conceptualizadas en ese tiempo como inválidas. Aparte de ello este convenio con el número que representa la cantidad de documentos no solo en archivo sino siendo los últimos 70 en favor de los derechos de las personas con discapacidad respecto a la acción laboral, también se encuentran dispositivos donde rechazan todo tipo y/o acto de discriminación hacia este colectivo.

2.2.2.4 Teoría de la Exclusión, esta teoría menciona que si bien las personas con discapacidad se encuentran protegidas de todo tipo de discriminación,

las condiciones sociales, de salud y académicas que a veces estas personas no reciben por no contar con el apoyo debido tanto del estado ya veces de sus propios familiares hace que los pasivos estén presentes para que una independencia deteriorada afecte a la persona discapacitada.

2.2.2.5 Teoría de John Rawls, esta teoría se refiere que resolver el problema de la justicia a favor de las personas con discapacidad en la sociedad es difícil porque existen otros conflictos que se priorizan y dejan de lado los derechos y principios de las personas con esta condición de salud. Dentro de estos principios su aplicación se basa en que el menos favorecido sea beneficiado y no olvidado.

2.2.2.6 Teoría de la Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad, esta ley fue creada para generar la inclusión en las personas con discapacidad y reglamentar las condiciones que promuevan y aseguren el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad. Esta normativa hipotética, también trata de hacer mención en que la sociedad debe considerar a las personas con discapacidad dentro de un marco del respeto y la igualdad de oportunidades.

2.2.2.7 Teoría de Parker y Patterson, esta teoría se fundamenta en la psicología del trabajo en donde los autores explican que el empleo ha sido la base que sostienen todos los procesos de la sociedad y que este también es fundamental para la vida de las personas con discapacidad, las cuales son más vulnerables a los cambios globales de los factores que la producen.

2.2.2.8 Teoría de Paul Jaeger y Cinthia Bowman, ambos autores le dan importancia al refuerzo del concepto de discapacidad para que la sociedad pueda entender que lo significa la persona que padece de alguna discapacidad. Seguido, manifiestan que la posición social y los derechos civiles deben ser consideradas armas para que prevalezcan en sus derechos de toda índole en ellos.

2.2.2.9 Teoría de Rebecca Taylor, la autora expone que cinco existen perspectivas de la inclusión laboral en las personas con discapacidad: la educación, la determinación propia, participación económica, los servicios y la interacción.

2.2.3 Tipos de la Discapacidad

La Organización Mundial de la Salud, define a la discapacidad como un “fenómeno” complejo entre las características de la persona y el ambiente en donde vive. Así mismo la persona con alguna discapacidad, presenta un tipo en particular que pueden tener un cuidado y atención especial; los tipos de discapacidad y sus son complejos como la personalidad de la misma persona, que requieren una intervención personalizada.

2.2.3.1 Discapacidad Física o Motora, es aquel tipo de discapacidad en donde se presenta la faltante de un órgano, extremidad del cuerpo en donde se le imposibilita a la persona desempeñarse de una manera convencional. En lo que se refiere a accesibilidad se han diseñado rampas, zonas de estacionamiento, inclusión en deportes propias para este tipo de discapacidad como al mercado laboral.

2.2.3.2 Discapacidad Intelectual, es un tipo de discapacidad que se da por medio de una serie de limitaciones en las habilidades inherentes que una persona logra como parte de su aprendizaje y estas de ven deterioradas por diversos factores.

2.2.3.3 Discapacidad Psíquica, este tipo de discapacidad es la que está relacionada directamente con el comportamiento de la persona, es decir, patologías y/o trastornos mentales presentan una conducta adaptativa de la misma donde no logra comprender la realidad de algún contexto; siendo más difícil la actuación profesional y familiar.

2.2.3.4 Discapacidad Sensorial, se menciona a este tipo de discapacidad como aquel en donde la persona ha perdido la capacidad visual, auditiva y de olfato; lo cual representa un problema en el plano de la comunicación del individuo con sus pares, la sociedad y como percibir estas.

2.2.3.5 Discapacidad Visual, es aquella que presenta un tipo de discapacidad en donde la vista se ve disminuida de manera parcial o total, esto debido a los factores bilógicos, genéticos, ambientales, causa-accidentales, por patologías; entre otros aspectos haciendo que el individuo pierda la capacidad de ver.

2.2.4 Discapacidad Auditiva

Es el déficit o tipo de discapacidad en donde se pierde la audición de manera parcial en la percepción de cada oído.

2.2.4.1 Características, este tipo de discapacidad no presenta características exactas, es decir, no mantiene aspectos físicos evidentes y esta se puede notar cuando utiliza instrumentos que le ayudan a mejorar la audición.

2.2.4.2 Clasificación, según la Asociación Internacional de Ciegos mediante la Organización Mundial de la Salud especifica la siguiente clasificación:

Según la lesión localizada, puede ser:

- Sordera de transmisión
- Sordera de percepción

Según su etiología, puede ser:

- Genética

- Congénita
- Adquirida

Según su grado, puede ser:

- Normal
- Leve
- Media
- Severa
- Profunda

2.2.4.3 Accesibilidad, si bien es considerada una discapacidad que con la cual se puede intervenir de un modo más “práctico”, este tipo de condición tiene un porcentaje mayor de integración a ofertas de empleo porque no precisan de herramientas en cuanto a la movilización, sino para una mejor audición.

2.2.5 Paradigmas de la Inclusión laboral en personas con discapacidad

Para establecer los paradigmas en las personas con discapacidad, respecto a la inclusión laboral se enfoca estos modelos en la función de la interrelación primero con la falta de instrumentos para poder medir las percepciones de las empresas hacia la integración de personal discapacitado en sus organizaciones. En un segundo plano la escasa y actual información sobre la definición de discapacidad, los tipos, grados, causas, herramientas de actuación y cuidado para su rehabilitación también son parte de la no contratación hacia las personas con discapacidad. A esto algunos paradigmas, han tratado de construirse en las líneas de empleabilidad y discapacidad:

2.2.5.1 Paradigmas Laborales, donde se comprueban estudios en donde las personas con discapacidad son insertadas de acuerdo a su perfil laboral, su

desempeño y los niveles de satisfacción y productividad que alcanzado en sus últimas experiencias laborales.

2.2.5.2 Paradigmas Facilitadores, se fija en la postura actitudinal de la persona con discapacidad, es decir, muestra sus habilidades, destrezas y fortalezas que ayudan a la empresa y a sus responsabilidades; sin embargo no es evaluado su desempeño.

2.2.6 Transiciones de la Inclusión laboral en personas con discapacidad

Las transiciones de la inclusión laboral, supone aspectos estructurales para las personas con discapacidad que tienen una carrera profesional sea esta universitaria o técnica. En ese sentido para que la inserción laboral este de la mano el proceso de integración de empleo hacia las personas con discapacidad, el factor socioeconómico debe estar presente como un actor principal, seguido del derecho de la persona para luego “convertirse” en el derecho laboral como trabajador de una empresa. La perspectiva del capital humano por su parte, trata de explicar los procesos de movilidad laboral que acude a la búsqueda de colaboradores que tengan no solo la experiencia sino quieren saber cuáles son sus expectativas como persona discapacitada, empleador y modelo en una sociedad con rasgos de desigualdad.

García (1998), expone que dentro de este contexto, la transición no se basa en la educación que recibe el postulante sino en su experiencia en su propia construcción de valores, de una independencia como persona insertada en la sociedad como en el mundo laboral, de contar con años de puestos que requiere la organización, la actualización de materias; por ello el autor concibe que la experiencia le permitirá sobresalir y sobrevivir a la persona con discapacidad.

Figura 01. La cualificación en la transición, en los criterios de la inserción laboral en las personas con discapacidad.

Componentes de la cualificación	Cualificación referida al puesto de trabajo	Cualificación personal y comunicativa
Condiciones de Trabajo:	Derivadas de las tareas del cargo o del puesto de trabajo. Abarcan conocimientos y capacidades derivadas de la relación con el objeto del trabajo/tareas y los medios de trabajo.	Derivadas del contexto social - organizativo de la actividad
Elementos de Cualificación:	<p><i>Elementos de conocimiento técnico</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos y capacidades profesionales básicos y técnicos. • Conocimientos y capacidades polivalentes o de amplio espectro profesional, como los relativos a la seguridad en el trabajo y al medio ambiente • Capacidad de expresión oral y escrita. <p><i>Capacidades para la planificación y ejecución del trabajo, para la cualificación continua:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento analítico dispositivo conceptual (capacidad para el proceder sistemático analítico...). • Cualificación para el aprendizaje (disponibilidad, aprendizaje autónomo, capacidad de concentración, capacidad de adaptación y traslado). • Sensibilidad/inteligencia técnica. • Sensibilidad/inteligencia económica. • Capacidad de elaboración de la información. • Capacidad para la relación con medios auxiliares técnicos de la información. 	<p>Actitudes y comportamientos:</p> <p>1. <i>Respecto a la misma persona</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación/iniciativa propia. • Confianza en sí mismo. • Distancia crítica frente al propio rendimiento. <p>2. <i>Respecto al trabajo y la profesión:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Virtudes laborales (puntualidad, limpieza, sentido del orden etc). • Disponibilidad al rendimiento. • Capacidad de configuración/reactividad. • Trabajo concienzudo. <p>3. <i>Respecto al entorno:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato con los demás. • Disponibilidad a la cooperación • Espíritu de equipo. • Juego limpio. • Responsabilidad para con los compañeros. • Solidaridad. • Capacidad de integración. • Sinceridad. • Participación social (ciudadanos adultos).

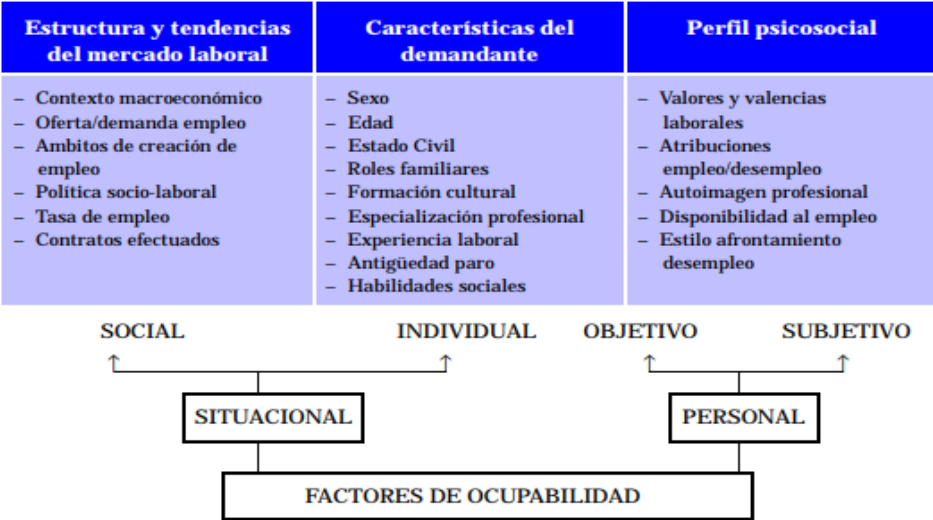
Fuente: Año 2018.

Blanch (1990), refiere en que la búsqueda activa del empleo para las personas con discapacidad, estas deben mantener ciertos pronunciamientos, es decir, contar con modelos que promuevan este accionar. Surgiendo así como el nombre de “modelos integrales” relacionados con el logro del individuo donde se desenvuelve, se integra y va dejando de lado a la persona con discapacidad dependiente y con pasivos para la organización. Entre los modelos, Blanch enmarcan a dos modelos los cuales considera de suma importancia para el ejercicio del trabajo en donde las personas con discapacidad puedan tener una precisión más clara de ciertos ejes que las empresas consideran:

2.2.6.1 Modelo de Ocupación laboral, es que la se presenta mediante la demanda y el acceso al empleo que cuente con un contrato con los beneficios

legales que la persona merece recibir sin importar el tipo de discapacidad que padezca.

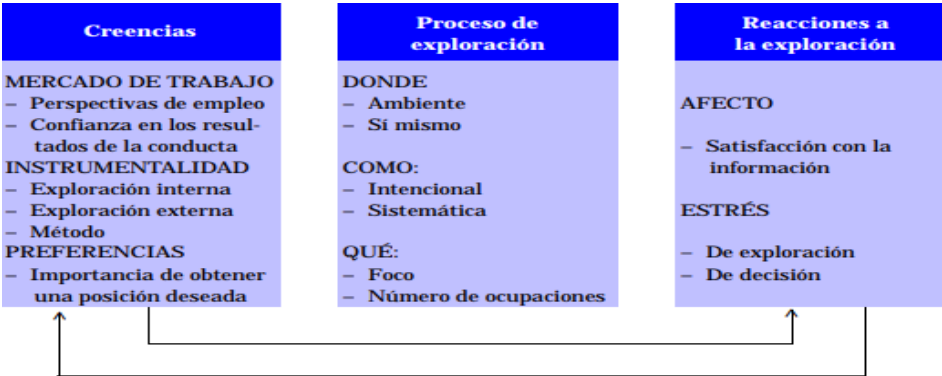
Figura 02. La ocupación laboral, dentro su dimensión explicativa



Fuente: Año 2018.

2.2.6.2 Modelo de la Estructura explorativa, este modelo se basa en el conjunto de acciones conductuales que las mismas personas con discapacidad tienden a maximizarla de forma intencionada para que obtengan información sobre el mercado laboral actual sus falencias y como poder empoderarse en este aspecto, siendo la formación profesional el indicador más resaltante.

Figura 03. Proceso cognitivo de la línea profesional-personal



Fuente: Año 2018.

2.2.7 Marco Normativo

El marco normativo, es la comprensión de las disposiciones que fueron creadas con la finalidad de que las personas con discapacidad tengan el pleno derecho de sus facultades como persona y por contar con una condición de salud que los pone en un estado vulnerable. Estos factores legales hacen que la persona con discapacidad tenga la protección ante cualquier tipo de desigualdad social, ambiental, educativa y laboral. Algunos mecanismos legales que han sobresalido como parte de los deberes y jurisprudencias en las personas con discapacidad:

2.2.7.1 La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), este primer paso para las personas con discapacidad estableció el derecho fundado a todo individuo como libre, con igualdad, respeto y derechos. Por medio de su artículo N° 2, refiere que toda persona tiene derechos, libertades y deberes libres de raza, color, sexo, idioma, religión...u otras condición; haciendo mención a las personas con discapacidad.

2.2.7.2 La Conferencia Mundial de los Derechos Humanos (1993), esta conferencia se realizó con el propósito de que los estados que participaron de dicho evento social y de salud, adapten y modifiquen leyes para garantizar el acceso a los servicios y sectores para las personas con discapacidad.

2.2.7.3 La Conferencia Mundial sobre Necesidades Básicas Especiales (1994), este evento se dio con la finalidad de que las instituciones educativas acojan a las personas con algún tipo de discapacidad recibiendo la instrucción del aprendizaje dependiendo de la condición que ellos mismos padecen. Esta ceremonia también se estableció para los profesionales de la pedagogía se actualicen y aportes nuevas formas de formas de intervención y no exista la exclusión académica.

2.2.7.4 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2007), esta convención diseño un dispositivo (instrumento) ligado únicamente a los enfoques, actuaciones y aplicaciones sobre las esferas que a veces limitan la participación de las personas con discapacidad por tener una condición de cualquier grado; y que para contrarrestar esta convención abarca una serie de modelos para la intervención.

2.3 Definiciones Conceptuales

Las definiciones conceptuales, son las interpretaciones detalladas en este caso de la variable principal como de sus dimensiones. Analizaremos primero la variable de estudio:

2.3.1 Inserción Laboral

2.3.1.1 Significado:

La inserción laboral, es la integración de un empleador hacia una organización que luego de La inserción laboral, es la integración de un empleador hacia una organización que luego de pasar un proceso de selección es incluido dentro de la empresa respetando las políticas y cumpliendo con los objetivos.

2.3.1.2 Criterios:

Para poder seleccionar al futuro empleador de la empresa, esta realiza un reclutamiento por medio de las revisiones de las experiencias documentadas para ver que postulante se aproxima a lo que la organización busca (perfiles) para luego coordinar y pactar una entrevista personal posteriormente.

2.3.1.3 Proceso:

Luego de contactar a los primeros postulantes el ente encargado de la pre selección realiza las pruebas y exámenes para que determinen de un modo

psicológico y de ventana profesional que cumplan con las exigencias y como ellos pueden aportar a la organización.

2.3.1.4 Selección:

Al culminar con las prácticas integrales, un participante es seleccionada, el cual representará a la empresa que lo destino para realizar obligaciones particulares en donde pueda retroalimentarse.

2.3.1.5 Contrato:

El primer paso luego de la selección es el contrato donde la persona verificara si cumple con los estándares establecidos y si este está ligado de manera formal o es otro modo de convenio laboral.

Las definiciones conceptuales, son las interpretaciones detalladas en este caso de la variable principal como de sus dimensiones. Analizaremos, ahora las dimensiones de estudio:

2.3.2 Autonomía

2.3.2.1 Significado:

Es la facultad que tiene la persona para poder obrar según su percepción mediante su independencia física, familiar, social, laboral; no sigue los patrones de dependencia absoluta.

2.3.3 Cooperación

2.3.3.1 Significado:

Es el conjunto de acciones y esfuerzos que un grupo de personas realizan con el fin de alcanzar metas u objetivos en común, desafiándose al realizar un trabajo en equipo.

2.3.4 Empatía

2.3.4.1 Significado:

Es la intención y la comprensión que se tiene hacia la otra persona, experimentando emociones y sentimientos de una manera objetiva que se logre ayudar a la otra persona.

2.3.5 Motivación

2.3.5.1 Significado:

Es la acción de provocar, orientar y mantener de un modo adecuado reforzado a la persona mediante ciertos recursos o bienes que le ayudan a mejorar su estado psicológico que a veces lo mantiene desganado.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño utilizado

Las investigaciones presentan tipos, diseños, contextos, marcos, enfoques y cortes de estudio como una manera de conocer el patrón que utiliza cada tesis.

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptiva porque permite detallar el problema el cual se quiere resaltar su contexto y el impacto que esta misma causa.

“El estudio descriptivo, es aquel que brinda un modelo sistemático dentro de las particularidades de la población. Así mismo busca describir los fenómenos mediante técnicas e instrumentos”. (Tamayo, 1999).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, es decir, que no tiene la intención de manipular alguna variable.

“El diseño no experimental, es aquella donde la población que atraviesa por un proceso de observación que luego de ser analizados, pueden identificarse indicadores”. (Hernández, 2001).

3.1.2.1 Enfoque de investigación

El enfoque de esta investigación es mixto, lo que indica que presenta dos aspectos para realizarla; en este primer entorno se basa en un enfoque cualitativo porque expresa la explicación del problema y en un segundo escenario tiene un enfoque cuantitativo, porque será sometido a una prueba estadística al cual proporcionará resultados.

“El enfoque mixto de la investigación, permite una mirada dual que acompaña al estudio, lo cual ofrece pistas de dos factores diversos que tienen un fin en común los exámenes cualitativos como cuantitativos que son sojuzgados en los pasos que la investigación estructura”. (Rosario, 2010).

3.1.2.2 Corte de investigación

El corte de esta investigación es transversal, esto implica que tiene un tiempo determinado para realizar este estudio.

“Los cortes transversales, son los que miden la prevalencia de un proyecto en un periodo específico”. (Lizárraga, 2008).

Representación gráfica del corte transversal:



Dónde:

O = Observación de la muestra.

G = Grupo de la muestra (operarios con discapacidad auditiva).

3.2 Población y Muestra

La población y muestra, son unidades proporcionales que los investigadores recurren para obtener las respuestas sobre un determinado estudio.

3.2.1 Población

La población de esta investigación, está conformada por 25 trabajadores con discapacidad auditiva de entre 29 a 44 años de edad, siendo 15 mujeres y 10

hombres, que laboran como operarios en las áreas de administración, almacén, postventa y producción en una empresa privada de manufactura.

“La población, es considerada como el universo total de un estudio que son seleccionados para referir la naturaleza del mismo”. (Castro, 2009).

3.2.2 Muestra

El tipo de muestra en censal (25 operarios con discapacidad auditiva), ya que está conformada por la misma cantidad de la población y contar con una reducida cantidad de participantes.

“La muestra censal, permite contar con las probabilidades de la población en su conjunto”. (Ramírez, 1997).

3.3 Identificación y Operacionalización de la variable

Son procesos para determinar la autenticidad que tiene la variable a estudiar en una investigación.

3.3.1 Identificación de la Variable

La variable a estudiar es la de Inserción Laboral cuyo objetivo es identificar aquellas causas, elementos funcionales y disfuncionales que afectan el comportamiento y la convivencia diaria de los trabajadores, en este caso operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada dedicada al servicio de manufactura.

3.3.2 Operacionalización de la Variable

Es el desarrollo en el cual pasa la variable para ser descompuesta y mostrar su contenido o estructura que la conforma. Por ello es que se deriva la siguiente matriz como parte de esta sucesión:

Tabla 01. Matriz de Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Instrumento
Inserción Laboral	La inserción laboral, es la integración de un empleador hacia una organización que luego de La inserción laboral, es la integración de un empleador hacia una organización que luego de pasar un proceso de selección es incluido dentro de la empresa respetando las políticas y cumpliendo con los objetivos	La inserción laboral, es la integración de los empleadores al ámbito de la acción del trabajo que son recibidos para realizar funciones específicas en una organización. (Ramírez, 2016).	Autonomía	Toma de decisiones	1 al 3	Nunca	Test de los Factores Sociopersonales para la Inserción Laboral
			Cooperación	Apoyo	4 al 6		
				Contribución			
				Participación		Algunas Veces	
			Empatía	Compromiso	7 al 10		
				Comunicación fluida			
			Motivación	Clima laboral	11 al 14	Siempre	
				Incentivación			

Fuente: Año 2018.

3.4 Técnicas e Instrumentos de evaluación y diagnostico

Son herramientas útiles, que permiten la facilitación como el recojo de la información en la investigación.

3.4.1 Técnica de evaluación y diagnostico

En este caso se utilizó la encuesta como parte de la técnica para poder evaluar los indicadores respecto a la inserción laboral en operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura.

3.4.2 Instrumento de evaluación y diagnostico

En este caso se aplicó como instrumento el Test de los Factores Sociopersonales para la Inserción Laboral, elaborado por Francisco Miguel Martínez

Rodríguez (2010); el cual consta de un total de 14 afirmaciones, 4 dimensiones de estudio y 5 opciones para que el evaluado pueda marcar (Escala de Likert) respectivamente.

Tabla 02. Tópico Estructural del instrumento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
Autonomía	<i>Toma de decisiones</i>	1, 2, 3	<i>Nunca= 1</i> <i>Pocas veces= 2</i> <i>Algunas veces= 3</i> <i>Casi siempre= 4</i> <i>Siempre= 5</i>
	<i>Participación</i>	4	
Cooperación	<i>Contribución</i>	5	
	<i>Apoyo</i>	6	
Empatía	<i>Compañerismo</i>	7, 8, 9, 10	
	<i>Comunicación fluida</i>	11	Escala de Likert *Valores con puntaje
Motivación	<i>Clima laboral</i>	12	
	<i>Incentivación</i>	13, 14	

Fuente: Año 2018.

CAPITULO IV

PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Procesamiento de los Resultados

Una vez reunida toda la información se procedió a:

- Tabular la información codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS N° 22 y el MS EXCEL 2016)

- Se determinó la distribución de las frecuencias y los porcentajes de los datos obtenidos del instrumento de evaluación utilizado (la encuesta) para la investigación.

Aparte de utilizaron técnicas estadísticas como:

- Valor máximo y mínimo
- Media Aritmética y su representación de la misma:

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i X_i}{n}$$

4.2 Presentación de los Resultados

Se representan de la siguiente manera, mediante gráficos:

Tabla N° 03. Medidas Estadísticas Descriptivas de la variable

Estadísticos Descriptivos

Media	49,12
Mínimo	45
Máximo	54

Fuente: Elaboración propia.

La investigación realizada a 25 colaboradores entre hombre y mujeres de una empresa manufacturera, tiene como resultado los siguientes datos:

- Una media de 49.12 puntos.
- Un de valor mínimo de 45.00 puntos.
- Un valor máximo de 54.00 puntos.

Tabla N° 04. Medidas Estadísticas Descriptivas de las dimensiones

Estadísticos Descriptivos				
	AUTONOMIA	COOPERACION	EMPATIA	MOTIVACION
Media	10,76	10,60	13,88	13,88
Mínimo	9	7	11	11
Máximo	13	13	16	16

Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de Autonomía se puede observar:

- Una media de 10.76 puntos.
- Un valor mínimo de 9.00 puntos
- Un valor máximo de 13.00 puntos.

En la dimensión de Cooperación se puede observar:

- Una media de 10.60 puntos.
- Un valor mínimo de 7.00 puntos.
- Un valor máximo de 13.00 puntos.

En la dimensión de Empatía se puede observar:

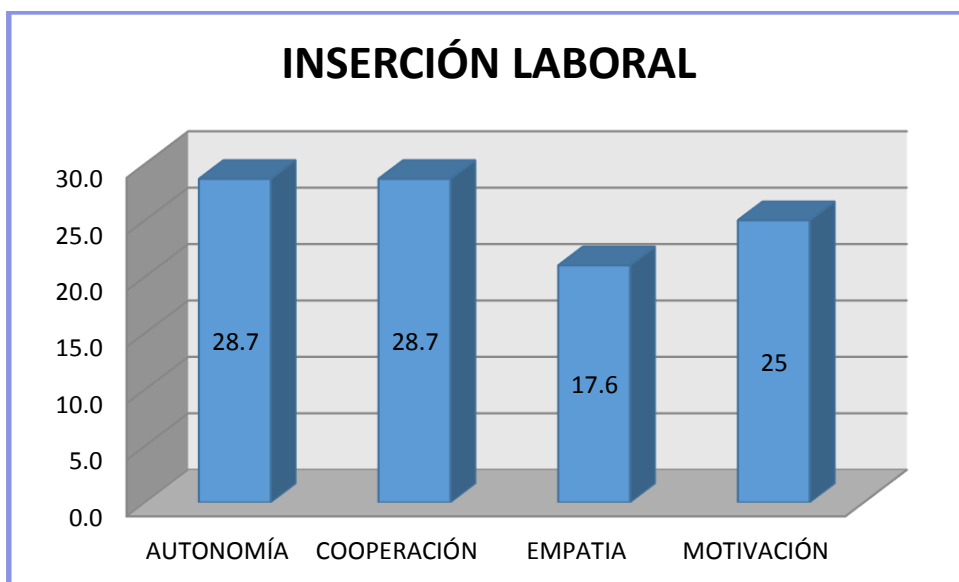
- Una media de 13.88 puntos.
- Un valor mínimo de 11.00 puntos.
- Un valor máximo de 16.00 puntos.

En la dimensión de Motivación se puede observar:

- Una media de 13,88 puntos.
- Un valor mínimo de 11.00 puntos.
- Un valor máximo de 16.00 puntos.

Descripción de la variable Inserción Laboral

Figura N° 04. Resultado de la distribución de las dimensiones de la variable Inserción Laboral.

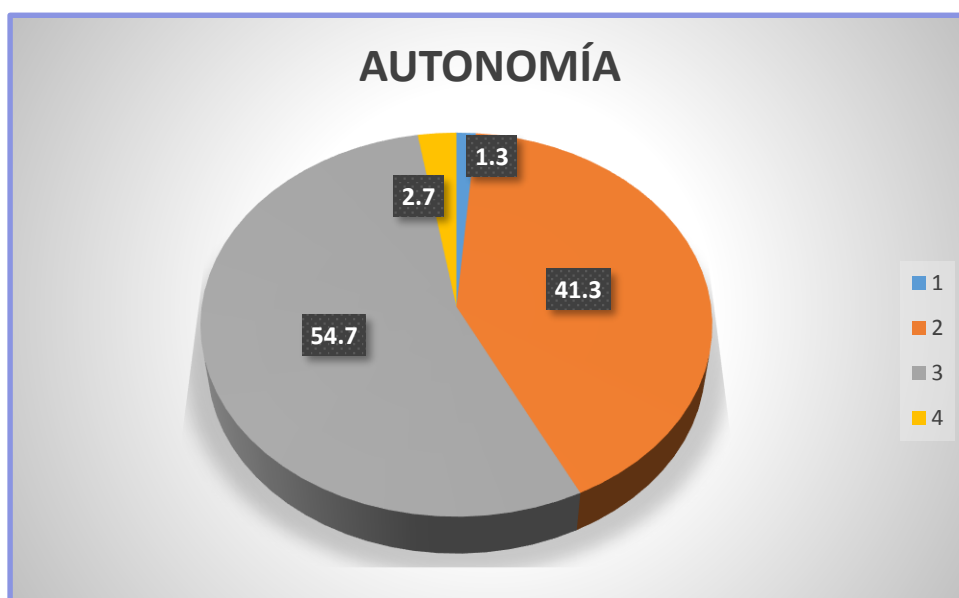


Interpretación:

- Se observa que los factores de autonomía y cooperación percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde a los niveles más altos con el 28.7% cada uno como dimensiones de la Inserción Laboral.

- Se observa que el factor de empatía percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde al nivel más bajo con el 17.6% como dimensión de la Inserción Laboral.

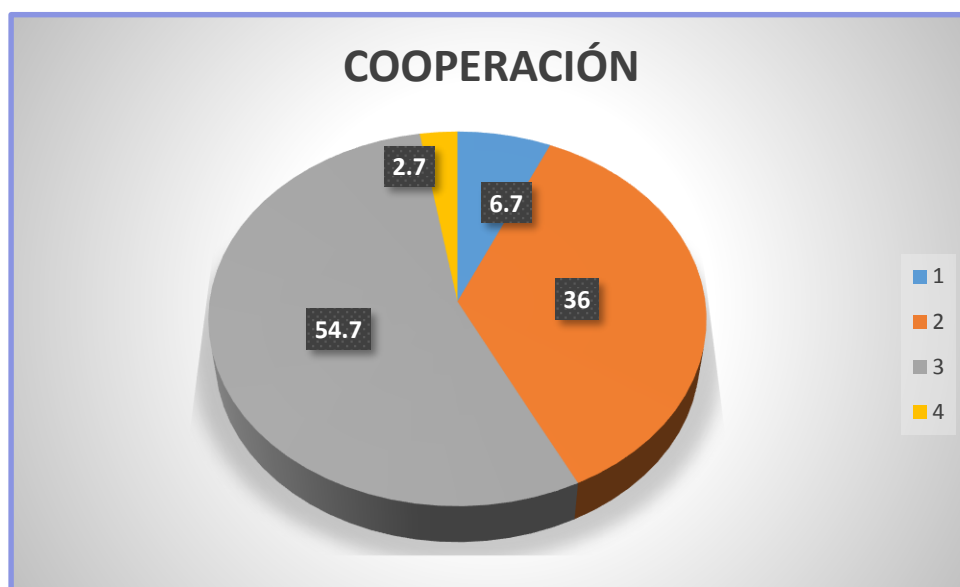
Figura N° 05. Resultado de la distribución de la dimensión Autonomía como factor de la variable Inserción Laboral.



Interpretación:

- Se observa que el factor de autonomía percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde al nivel de aceptación con el 54.7% (casi siempre).
- Se observa que el factor de autonomía percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde al nivel de rechazo con el 1.3% (pocas veces).

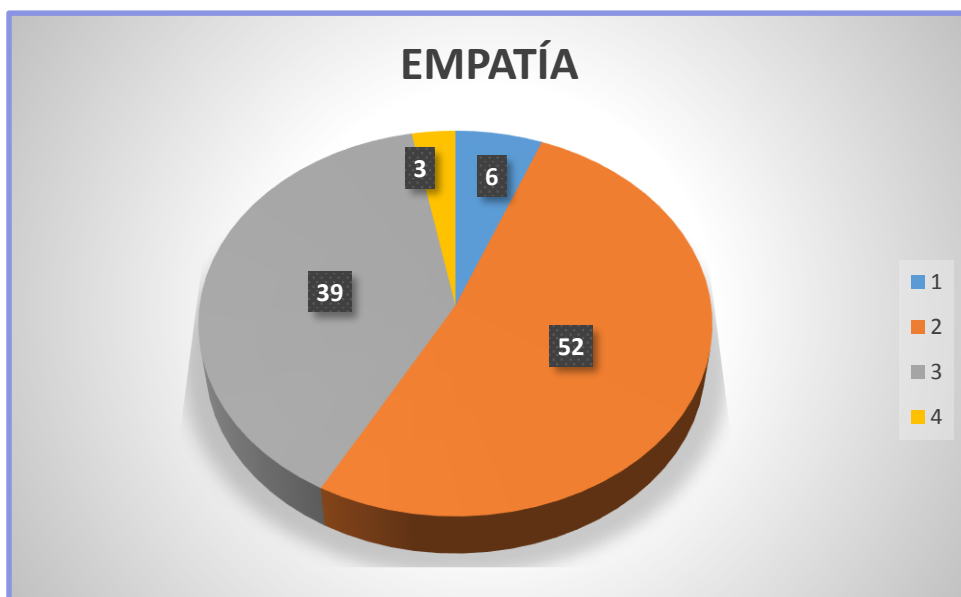
Figura N° 06. Resultado de la distribución de la dimensión Cooperación como factor de la variable Inserción Laboral.



Interpretación:

- Se observa que el factor de cooperación percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde al nivel de aceptación con el 54.7% (casi siempre).
- Se observa que el factor de cooperación percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde al nivel de rechazo con el 2.7% (siempre).

Figura N° 07. Resultado de la distribución de la dimensión Empatía como factor de la variable Inserción Laboral.



Interpretación:

- Se observa que el factor de empatía percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde al nivel de aceptación con el 52% (algunas veces).
- Se observa que el factor de empatía percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde al nivel de rechazo con el 3% (siempre).

Descripción de las dimensiones de la Inserción Laboral

Figura N° 08. Resultado de la distribución de la dimensión Motivación como factor de la variable Inserción Laboral.



Interpretación:

- Se observa que el factor de motivación percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde al nivel de aceptación con el 48% (casi siempre).
- Se observa que el factor de motivación percibido por los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura, responde al nivel de rechazo con el 2% (siempre).

4.3 Análisis y Discusión de los resultados

En cuanto al Objetivo General

Por medio de la presente investigación se dio a conocer la Inserción Laboral de 25 operarios con discapacidad auditiva que laboran en una empresa privada de manufactura del cercado de Lima. Por ello a través de los resultados presentados anteriormente, basados en la teoría de La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la cual sostiene a los factores Autonomía, Cooperación, Empatía y Motivación; como dimensiones de estudio. Por otra parte el instrumento de recolección de información y cual otorgó los resultados póstumos fue la Test de los Factores Sociopersonales para la Inclusión Laboral, desarrollado por Martínez (2010), adaptándolo a nuestra investigación con 14 interrogantes, 08 indicadores y 05 índices que daban la opción para responder (escala de Likert) y así poder evaluar a la muestra de estudio.

A partir de eso, se descifró los resultados que se adquirieron con referencia a las dimensiones de Inserción Laboral, poniendo en manifiesto al objetivo general de investigación, lo cual indicaron que los factores que predominaron fueron la **autonomía** y **cooperación** con un **28.7%** cada uno, el factor **motivación** con un **25%** y el factor **empatía** con un **17.6%**; respectivamente.

Con respeto al factor autonomía, es preciso indicar que el personal es antiguo, punto clave para generar autonomía en su desempeño, decisiones y acciones frente a ciertas circunstancias del campo laboral, conocen muy bien sus funciones y por los años de trabajo, el ver de cerca el crecimiento de la empresa, el saber las realidades internas y temporadas de incremento laboral todo ellos son multifuncionales. Con respeto al factor cooperación, cabe resaltar que como tienen mucho conociendo, experiencia, sumado a ello el soporte de líderes de grupos y jefe inmediato la cooperación, el apoyo y orientación siempre se presente en las actividades del día a día para colaborador que lo necesite.

En cuanto a los Objetivos Específicos

Dentro del proceso complejo proceso de inserción laboral, las cualidades y factores sociopersonales, resaltando; la autonomía, la cooperación, la empatía y motivación, adquieren cada vez más peso.

Con respecto a las dimensiones de la inserción laboral tenemos los siguientes resultados que cada encuestado respondió en cuanto a los factores y/o dimensiones de estudio:

El factor **Autonomía** presenta el 54.7% de los evaluados responden a casi siempre, siendo el nivel más alto y el 1.3% de los evaluados responden a pocas veces, siendo el nivel más bajo.

El factor **Cooperación** presenta el 54.7% de los evaluados responden a casi siempre, siendo el nivel más alto y el 2.7% de los evaluados responden a siempre, siendo el nivel más bajo.

El factor **Empatía** presenta el 52% de los evaluados responden a algunas veces, siendo el nivel más alto y el 3% de los evaluados responden a siempre, siendo el nivel más bajo.

El factor **Motivación** presenta el 48% de los evaluados responden a casi siempre, siendo el nivel más alto y el 2% de los evaluados responden a siempre, siendo el nivel más bajo.

El personal operativo de la empresa manufacturera se encuentra favorablemente comprometido con su trabajo, siempre demostrando autonomía y

cooperación en el campo laboral, Siento que se ha generado un lazo emocional lo que nos hace inferir que esto se vincula con los objetivos, metas, valores de la organización. El que muchos de los colaboradores tenga autonomía y generen cooperación permite que puedan desempeñarse adecuadamente, tener un valor agregado, aumentando la productividad en la empresa, esto conlleva a que cuiden y valoren más a los trabajadores. La cooperación es eminentemente una actividad económica compartida, encaminada al logro de beneficios mutuos para los colaboradores. Es preciso resaltar que el personal operario tiene muchos años laborando en la empresa, muchos de ellos hicieron línea de carrera el cual al día de hoy tienen mucha autonomía en el trabajo de la mano esta la cooperación que ellos siempre brindan a sus compañeros de área, otras áreas y el trabajo en conjunto que realizan con los jefes inmediatos. En muchos de los casos se incrementó la remuneración como un agradecimiento a los de servicio con la empresa, generando en ellos mayor satisfacción laboral como una forma de motivación.

4.4 Conclusiones

La metodología comprensiva es el procedimiento estratégico a utilizar en los cuatro factores del presente proyecto, de las cuales se trabajara como primera línea los resultados de la encuesta: motivación y empatía.

La programación de actividades inició en junio, y se dará por un periodo de 7 meses, serán 4 horas a la semana, estas serán 100% dinámica con temas estratégicos en fortalecer las habilidades blandas y su estado emocional el cual influenciara en la mejora de su desempeño laboral. De los talleres participaran los padres y líderes de producción.

1. Los factores predominantes en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017; son las dimensiones de Autonomía y Cooperación con 28.7% cada una de aceptación alta respectivamente.

2. El factor de **autonomía** en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017; presentan un 54.7% de aceptación.

3. El factor de **cooperación** en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017; presentan un 54.7% de aceptación.

4. El factor de **empatía** en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017; presenta un 52% de aceptación.

5. El factor de **motivación** en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017, presenta un 48% de aceptación.

4.5 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados siguiendo los objetivos de la presente investigación, las recomendaciones buscan contribuir las sugerencias mediante la concientización en las mejoras de la proposición de medidas a favor de la población de estudio.

Como resultados, se tuvieron que los factores de Autonomía y Cooperación, lograron tener ambos los valores más altos con 28.7% y el más bajo fue el factor empatía con el 17.6%. Si bien es cierto que la dimensión “Autonomía y Cooperación” son dimensiones que ponderan este resultado basado en la aplicación de una encuesta, se deberá de reforzar ciertos aspectos y criterios. Por ellos se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Para un sólido crecimiento y desarrollo para la Inserción Laboral en base a las dimensiones se realizarán acciones que garanticen la intervención en personas con discapacidad auditiva mediante nuevos enfoques, herramientas y programas.

2. Seguir contribuyendo a la perspectiva integral de la persona con discapacidad auditiva mediante el desarrollo de habilidades para su crecimiento profesional y personal.

3. Promover el trabajo en equipo, mediante las políticas institucionales, los valores y el cumplimiento de metas; laborando en conjunto sin distinción alguna por padecer y tener alguna condición y/o ideología.

4. Proporcionar de espacios en donde los trabajadores con discapacidad auditiva puedan entablar relaciones interpersonales adecuadas.

5. Motivar siempre a los empleadores que recién se insertan al ámbito laboral, como a los que llevan tiempo laborando mediante estímulos emocionales y materiales

CAPITULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1 Denominación del Programa

Taller de empatía y motivación: “**Somos líderes y creadores de felicidad**” de los operarios con discapacidad auditiva de una empresa privada de manufactura.



5.2 Justificación del Programa

El objetivo de la presente investigación fue determinar los factores en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017. El Test de los Factores Sociopersonales para la Inclusión Laboral, diseñado por Martínez (2010), permitió realizar un proceso en la búsqueda y obtención de los “productos” de este estudio. Es así que de acuerdo a los resultados sobre la variable de estudio inserción laboral y sus respectivas dimensiones, se tuvieron como resultados que los factores autonomía y cooperación resultarán con un 28.7% cada uno, siendo considerados los niveles más altos, es decir, aspectos en donde la empresa privada de manufactura no existen inferencias

sobre estos factores; en otro sentido los factores que dedujeron con niveles bajos como es el caso del factor motivación con el 25% y el factor empatía con el 17.6%, ambas respuestas de rechazo por los evaluados. Para este caso el programa se ejecutará con las dimensiones que hayan obtenido los bajos valores, ya algunos casos las empresas optan por no intervenir en estas actitudes que ayudan también a las organizaciones a mejorar no solo como institución sino promueve la reconexión con el recurso humano-emocional que es indispensable.

Goleman (2010), menciona que la empatía se da en todas las personas de mayor o menor grado. Se trata de una cualidad que podemos desarrollar y potenciar. La capacidad para la empatía empieza a desarrollarse en la infancia.

Moreno (2001), describe que existen dos tipos de motivación, que son muy usadas en las empresas en la actualidad:

- Motivación intrínseca: es la satisfacción que siente el sujeto como resultado de su conducta o tarea al ser realizada.
- Motivación extrínseca: es el beneficio obtenido como resultado de su desempeño.

Es preciso resaltar que en el campo empresarial, el Trabajo Social está preparado para que de manera multidisciplinaria se realice intervenciones orientadas y enfocadas a solucionar las diversas debilidades como dificultades que se pueden presentar en la inserción laboral. Por lo tanto, desarrolla programas orientados al bienestar y la calidad de vida de sus trabajadores con el fin de salvaguardar su integridad como persona, en la sociedad y como un derecho.

Con este programa, en pocas palabras: vamos a potenciar la empatía y la motivación.

5.3 Establecimiento de los Objetivos

5.3.1 Objetivo General:

Implementar un programa de carácter promocional orientado a incrementar la motivación y empatía de los trabajadores y jefes de la empresa privada de manufactura, como factor clave para una inserción laboral en personas con discapacidad.

5.3.2 Objetivos Específicos:

- Programar y ejecutar seminarios de relaciones humanas, trabajo en equipo y motivación.
- Diseñar y gestionar un plan de incentivos laborales trimestrales o cada seis meses (cursos, talleres, y premiaciones) orientados a incrementar y mantener la motivación y empatía de los operarios con discapacidad física en la empresa manufacturera.
- Ejecutar un plan de mejora dirigido a los supervisores y jefes que incremente sus capacidades para la motivación laboral.
- Establecer actividades que promuevan el reconocimiento al buen desempeño con la finalidad de motivar al empleador.
- Elaborar sesiones con el fin de mejorar la autoestima de los empleadores y que existan una comprensión mutua por parte de sus pares.

5.4 Sector al que va Dirigido

Sector Empresarial: Porque se realizan acciones y medidas para los operarios que son trabajadores de una empresa privada de manufactura.

Sector Salud: Porque esta para colaboradores que tienen discapacidad auditiva y donde se trabajan con las dimensiones de empatía y motivación para lograr un empoderamiento emocional.

5.5 Establecimiento de Metas/Conductas

A través del presente programa de intervención se pretende abordar los factores de empatía y motivación que a veces generan pasivos en la empresa privada de manufactura donde trabajan los operarios con discapacidad auditiva. Para ello se fijan metas y conductas que giran al torno de este mismo.

5.5.1 Conductas:

Mediante algunas teorías, se enfatizaron que las personas con algún tipo de discapacidad en las empresas tienden a tener ciertos criterios y/o estados que los ayudan como desfavorecen en su desempeño laboral:

- La teoría de exclusión, hace que las personas con algún tipo de discapacidad reciban tratos discriminatorios cuando postulan o ingresan alguna organización a laborar.

- La teoría de La Ley de General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, defiende los derechos de la persona con cualquier tipo de discapacidad en cualquier ámbito.

- Los modelos, advierten que las personas con discapacidad deben contar con experiencia en las áreas donde desear laboral y siempre estar actualizándose para que su independencia laboral y personal sea un logro y reto social.

5.5.2 Metas:

- Lograr mejorar las percepciones de empatía y motivación como factores que promueven la inserción laboral en los operarios con discapacidad auditiva.

- Lograr mejorar la comprensión entre los colaboradores, supervisores y jefes hacia los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura.

- Lograr mejorar la motivación mediante incentivos hacia los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura.

5.6 Metodología de la Intervención

La metodología a utilizar será descriptiva-aplicativa de acuerdo a los objetivos propuestos. El programa será ejecutado en el periodo de junio a diciembre del presente año, 2018. Como primera propuesta las sesiones serán dos veces al mes respectivamente.

Viscarret (2007), expone que los modelos de Intervención en Trabajo Social, se encuentran diseñados para ayudar en la resolución de dificultades, los sentimientos internos y las preocupaciones provienen de acontecimientos dentro de un contexto externo.

Este modelo pretende proporcionar un modo de brindar la solución de problemas, de una manera práctica en la actuación donde los trabajadores puedan mejorar sus capacidades.

5.7 Recursos

5.7.1 Recursos Humanos:

- Equipo de bienestar social y recursos humanos: trabajadora social, psicólogo, entre profesionales.
- Equipo de Operaciones: Jefes, supervisores, colaboradores.

5.7.2 Recursos Materiales:

- Hojas bond.
- Mesas.
- Sillas.

- Lapiceros.
- Paleógrafos.
- Plumones.
- Multimedia.
- PPT.
- Laptop.
- Cortometrajes.
- Ecran.

5.7.3 Coffee Break:

- Bebidas.
- Bocaditos, galletas, piqueos.

5.7.3 Recursos Técnicos:

- Hoja de ruta.
- Cuestionario para la evaluación del programa de intervención.

5.8 Cronograma

Actividades	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
Ejecutar seminarios de Relaciones Humanas, Trabajo en Equipo y Motivación.	X					X			X				X				X				X				X			
Diseñar planes estratégicos de capacitaciones, charlas sobre Inteligencia emocional y Coaching.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Ejecutar las capacitaciones cada cierto tiempo.		X				X			X				X				X				X				X			
Diseño y aplicación de encuesta de satisfacción después de cada actividad o taller.				X				X				X				X				X				X				X
Elaborar una lista de cotejo para identificar las buenas prácticas a ser premiadas.	X				X				X				X				X				X				X			

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Del Pezo. A. (2015). La inclusión laboral en personas con discapacidad auditiva en la empresa GISOL. Artículos relacionados para incluir a las personas con discapacidad física en el campo laboral de la comunitarias, inclusión laboral, el desarrollo social inclusivo en el Ecuador, Evelyn Guzmán 2015 <http://es.slideshare.net/MariellalsabelWaKayG/tesis>. Recuperado de: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/flacai00/05.dir/flacai0005.pdf
- Díaz. G. (2009). Citado por 9 - Artículos relacionados 1.1.1.- El desarrollo del movimiento feminista y los derechos de las mujeres 21. 1.1.2- El 4.3.1- Dimensiones y categorías centrales del análisis empírico Deceptive Distinctions. Sex, Gender, and the Social Order. London: Yale Universidad. Recuperado de: <http://www.vaboard.org/downloads/WomenReport.pdf>.
- Hernández. T y Fernández. F (2009). Tipos de investigación La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>
- Portales. S. (2011). Fases de la inserción laboral. Andy Hargreaves Lynch School of Education. Boston College. Catálogos internacionales: Online Computer Library Center (USA), Library of Congress. (LC), The British Fecha de entrada: 01-10-2010 Fecha de aceptación: 20-12-2010. Mercado laboral expansión. Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile.pdf>

Raya. T. (2012). Inclusión en el proceso organizacional para las personas con algún tipo de discapacidad. Universidad de la Rioja esther.raya@unirioja.es. RESUMEN. La presente comunicación es el resultado de una investigación sobre. Recuperado de: https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC342.pdf

Romero. C. (2010). Modelos de intervención en el trabajo social. Este capítulo pretende presentar una materia de carácter teórico que modelos de intervención en Trabajo Social, que no pretenden otra cosa que la persona a la que apoya; la forma en que interacción. Recuperado de: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>

Siesa. F. (2004). Sistematización de experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Cómo un núcleo esencial del éxito de este tipo de experiencias es la diversidad, Inclusión de personas con discapacidad intelectual en entornos. Nowadays, supported employment is one of the most promising strategies consultado el 5 de junio de 2008. Recuperado de: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>.

Tamayo Tamayo. M (2005). Metodología de la investigación. TIPOS DE INVESTIGACIÓN. AUTOR: MARIO TAMAYO TAMAYO. Cuando se va a resolver un problema de forma científica. Recuperado de: https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf

Viscarret. J. (2011). Modelos y Métodos de Intervención en Trabajo Social. J. Viscarret - Free download as PDF File (.pdf), Text File (.txt) or view presentation. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/172650151/Modelos-y-Metodos-de-Intervencion-en-Trabajo-Social-J-J-Viscarret>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Metodología
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál son los factores de la inserción laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los factores de la inserción laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017.</p>	<p>Investigación</p> <p>Tipo: Descriptiva</p> <p>Diseño: No Experimental</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>1 ¿Cuál es el factor autonomía en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1 Determinar el factor autonomía en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017.</p>	<p>Corte: Transversal</p>

ANEXO 02

INSTRUMENTO: TEST DE LOS FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

CUESTIONARIO – INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Indicarles que sus respuestas son confidenciales y anónimas, las cuales tienen como objetivo recoger información fundamental que usted nos brinde.

Por favor , responder las siguientes preguntas marcando con una aspa(x) de acuerdo a su experiencia en la escala de 1 a 5, donde el 1 es nunca, 2 es pocas veces, 3 es casi siempre y 4 siempre.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Siento que mis sugerencias a los superiores son tomados en cuenta.					
Después de tomar decisiones en el trabajo, tengo temor a ser juzgado.					
Tomo decisiones en reuniones de trabajo.					
Los trabajadores participan de las actividades programadas por la empresa.					
Siempre contribuyo a la mejora de la empresa.					
Siento que tengo el apoyo de mis compañeros frente a algunas labores en el trabajo.					
Existe una atmósfera de confianza entre los compañeros de trabajo.					
Existe una coordinación entre los compañeros de trabajo para la solución de tareas asignadas.					
Siento que comprendo el modo de actuar de mis compañeros.					
Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.					
Siento confianza y libertad para discutir los problemas del trabajo asignado.					
La empresa brinda un ambiente de integración donde interactúen las personas no oyentes y el otro grupo.					
Me siento muy identificada con la empresa.					
Existe un programa de bienestar social para los trabajadores.					

¡Muchas gracias por su tiempo!

ANEXO 03

CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 06 de Julio del 2018

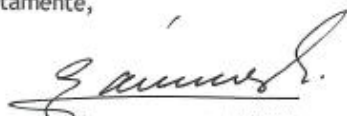

Carta N° 1418-2018-DFPTS

Señora
GLADYS ANGELICA GALVEZ BALDIZAN
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
INSTITUCIÓN RENZO COSTA
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Litai Joc GONZALES BARDALES**, estudiante de la Carrera Profesional de Trabajo Social de nuestra Facultad, identificada con código 47-821764-0 quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,


 **Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS**
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/crb
Id. 905216

Inserción laboral en operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de lima, 2017.

Para Optar por el Título de Licenciada en Trabajo Social

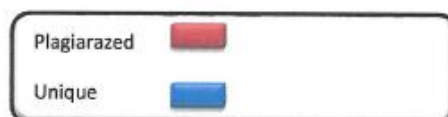
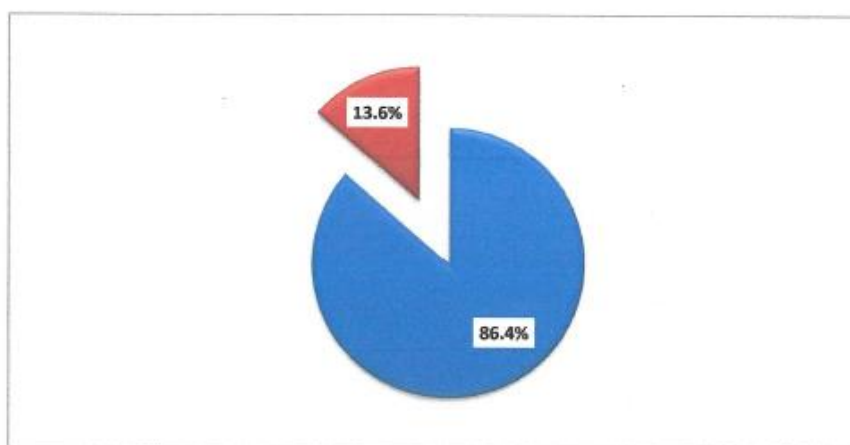
Presentado por:

Bachiller: Litai Joc Gonzales Bardales

Lima – Perú

2018

Plagiarism Checker X Summary Report



Date	Miércoles, Julio 18, 2018
Words	2297 Plagiarized / Total 15543
Sources	More than 140 Sources Identified
Remarks	Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.



Litai Gonzales <litai.gonzales@gmail.com>

LITAI JOC GONZALES BARDALES

Fernando Ramos <feramos0@gmail.com>
Para: Litai Gonzales <litai.gonzales@gmail.com>

22 de julio de 2018, 21:01

Buenas noches

SU TESIS ESTA APROBADA

Mg. Fernando Ramos Ramos

[El texto citado está oculto]



TESIS FINAL Litai Gonzales 22 julio 2018.docx
1199K